



Volume: 04 Issue: 04 | 2023 ISSN: 2660-454X

<https://cajitmf.centralasianstudies.org>

## Человеческий Капитал: Условия Обеспечения Его Безопасности

<sup>1</sup> Наров Улугбек Ирискулович

<sup>2</sup> Исамухамедова Гулчехра  
Салиховна

Received 16<sup>th</sup> Feb 2023,  
Accepted 19<sup>th</sup> Mar 2023,  
Online 7<sup>th</sup> Apr 2023

<sup>1</sup> доктор экономических наук, профессор  
Ташкентского Государственного  
Университета Востоковедения  
narov1998@gmail.com

<sup>2</sup> преподаватель Ташкентского  
Государственного Университета  
Востоковедения

**Abstract:** Человеческий капитал является наибольшей ценностью общества. Он складывается из образования, практических навыков, знаний, творческих способностей людей, мотивации, культуры, моральных и других духовных ценностей. Благодаря им общество получает те материальные и духовные блага, в которых испытывает потребность.

Современное развитие общества диктует необходимость создания и крайне эффективного использования человеческого потенциала. Главным условием инновационного развития и достижения высоких параметров конкурентоспособности является фактор повышение уровня интеллектуального и кадрового потенциала. Осваивать созданные и генерировать собственные инновации представляются сутью интеллектуального и кадрового потенциала современного предприятия. Выступая движущей силой развития общества, он является одновременно одним из возможных крупных угроз в обеспечении экономической безопасности как государства, так и отдельного хозяйствующего субъекта. Только один факт о том, что около 80 % ущерба материальным активам предприятий наносится их персоналом говорит о значимости проблемы обеспечения кадровой безопасности предприятия. Источниками угроз являются недостаточное внимание к квалификации работников, допущение недобросовестной работы персонала, низкого уровня его интеллектуального потенциала, подготовки кадров и многие другие.

Поэтому кадровая безопасность, являясь важнейшей составляющей экономической безопасности предприятия, должна находиться в поле пристального внимания. Для этого важно дифференцировать ее на такие виды, как профессиональную безопасность, антиконфликтную безопасность, безопасность жизнедеятельности и социально-мотивационную безопасность. Кроме

того, следует разделить внешние угрозы от внутренних. Внешние угрозы не зависят от субъектов хозяйствования, ими практически невозможно управлять, они не поддаются регулированию. Только выявление их на начальном этапе может позволить несколько смягчить последствия, свести к минимуму надвигающиеся угрозы. К таким видам угрозам относятся, например, более эффективная кадровая политика и уровень мотивации труда на предприятиях конкурентов. Это может привести к оттоку высококвалифицированных специалистов и ущербу на предприятии. Другими примерами могут явиться инфляционные процессы, которые негативно скажутся на финансовом положении предприятия и т.д.

В перечне важнейших внутренних угроз следует отметить, в первую очередь, снижение уровня стимулирования труда, квалификации сотрудников, организации производства и системы подготовки, отбора и расстановки кадров, отсутствия условий для карьерного роста персонала и осуществления дифференциации размера оплаты труда и других видов материального поощрения. Влияние внутренних угроз могут привести к крупным финансовым потерям на предприятии.

Таким образом очевидно, что кадровая безопасность хозяйствующего субъекта является одним из важнейших условий сохранения и развития человеческого потенциала. Она призвана решать задачи устранения риска негативного воздействия внешних и внутренних угроз персоналу предприятия. Эффективное функционирование предприятия возможно при условии создания безопасных и удобных условия для работы персонала, справедливого вознаграждения за труд, обеспечения условий карьерного роста работников, стимулирования инициативы, роста квалификации персонала, отдельного поощрения новаторских инициатив и инноваций в трудовом коллективе. Эти и многие другие элементы механизма кадровой безопасности должны найти отражение в специально подготовленной программе экономической безопасности предприятия. Важными составными частями такой программы являются функциональные программы, раскрывающие суть технико-технологической, финансовой, экологической, а также интеллектуальной и кадровой безопасности предприятия. Сущность локальной программы интеллектуальной и кадровой безопасности предприятия состоит в понимании значения интеллектуального капитала предприятия. Способность кадрового состава осваивать созданные инновационные продукты, а равно и генерировать их, то есть создавать собственные новации для производственных нужд, представляется особым видом ресурсов предприятия. Этот вид ресурса необходимо создавать и развивать, поскольку от него в большей степени зависит конкурентоспособность и выживаемость предприятия в условиях рыночной экономики. Локальная программа интеллектуальной и кадровой безопасности предприятия будет обеспечивать нейтрализацию рисков, связанных с недобросовестной работой персонала, снижением уровнем развития его интеллектуального потенциала, а также ухудшением системы организации трудовых отношений. Разработка локальной программы интеллектуальной и кадровой безопасности должна преследовать важную цель: обеспечить рост мотивации труда. Заработная плата и карьерный рост работников предприятия должен быть тесно связан с ростом квалификации работников, уровня образования, новаторскими способностями и инновационной деятельностью. Критериями выполнения локальной программы интеллектуальной и кадровой безопасности следует выбрать систему показателей, характеризующих состояние интеллектуальной и кадровой безопасности предприятия. Такими показателями могут явиться показатели эффективного использования персонала предприятия, показатели численного состава работников предприятия, показатели мотивационного состояния предприятия, показатели интеллектуального и кадрового состояния работников предприятия. Важно в рамках локальной программы эффективно использовать механизм мониторинга отобранных показателей интеллектуальной и кадровой безопасности. В этих целях следует разработать систему индикаторов, позволяющих в активном режиме проводить оперативный мониторинг состояния интеллектуальной и кадровой безопасности, выявлять конкретные угрозы из большого его

многообразия и принимать адресные меры по их нейтрализации. При определении индикаторов следует учитывать, что они должны отвечать некоторым требованиям.

Во первых, индикаторы должны подбираться из известных экономических показателей.

Во вторых, показатели, выбранные в качестве индикаторов должны быть доступны и систематически отображаться в статистической отчетности.

И наконец в третьих, эти экономические показатели должны быть производными для расчета других интегральных показателей.

Показателями, используемые в качестве индикаторов могут явиться:

- среднесписочная численность персонала;
- численность персонала в зависимости от возраста, пола, типов квалификации, образования, предложивших ноу хау, изобретения, инновации;
- производительность труда;
- фондовооруженность;
- фондоотдача; прибыль;
- валовая продукция;
- заработная плата по категориям работников;
- текучесть кадров по категориям работников.
- стоимость основных фондов

Данные экономические показатели просты и доступны, поэтому могут стать базовыми. Однако их количество может быть увеличено в зависимости от масштабов производства и их специфики.

В качестве производных показателей считаем целесообразным рассчитывать показатель интеллектуальноемкости труда и интеллектуальноемкости производства.

Первый показатель характеризует долю сотрудников производства, занятых разработкой инноваций и нау-хау в общей численности работающего персонала. Анализ этого производного показателя в динамике позволит дать интегрированную оценку эффективности проводимых на предприятии мероприятий по подготовке кадров высшей категории и затрат по ним.

**Ит = Чин / Чр**, где:

**Ит** - показатель интеллектуальноемкости труда;

**Чин** – численность сотрудников производства, занятых разработкой инноваций и нау хау;

**Чр** - общая численность работающего персонала.

Второй производный показатель - показатель интеллектуальноемкости производства. Он позволит установить и контролировать долю стоимости внедренных в производство новейшей современной технологии в общей стоимости всего технологического оборудования, а также эффективность его использования.

**Ипр = Син / Соб**

**Ипр.** - показатель интеллектуальноемкости производства;

**Син** - стоимости внедренных в производство новейшей современной технологии;

**Соб** - общая стоимость всего технологического оборудования.

Пороговые значения выбранных индикаторов могут колебаться в различных диапазонах. Амплитуда таких колебаний будет зависеть от специфики производства. Их мониторинг покажет текучесть кадров, уровень их квалификации, степень мотивации работников приносить максимальную пользу своей фирме, уровень управления персоналом, размеры средств на стимулирование инноваций, состояние технической оснащённости производства.

Мониторинг чувствительных индикаторов определит угрозу и природу его происхождения. Анализ динамики индикаторов покажет состояние предприятия в области интеллектуальной и кадровой безопасности. Прогноз позволит предприятию заблаговременно принимать решения по недопущению и локализации возможных угроз, сохранению и развитию интеллектуального и кадрового потенциала предприятия.

### Список литературы

1. Наров У.И. Коллективная монография «Новые тенденции в экономике и образовании» 3 цикл, 2 этап. Филиала ФГБОУ ВО Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова» в г. Ташкенте, 2020г. «Теоретические и практические аспекты обеспечения экономической безопасности предприятий»
2. Наров У.И. Методические основы и принципы планирования в странах с переходной экономикой. Материалы VI Международной научно-практической конференции «Стратегия устойчивого развития в антикризисном управлении экономическими системами».. ГОУВПО «Донецкий национальный технический университет», инженерно-экономический факультет, 8.04.2020 г.